Т. Е. Демидова

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ

Рассматриваются проблемы взаимосвязи карьерных ориентаций личности и организационной культуры предприятия. Показаны особенности взаимосвязи карьерных ориентаций с параметрами восприятия организационной культуры.

Ключевые слова: личность, субъект труда, карьера, карьерные ориентации, карьерная мотивация, карьерная самоэффективность, организационная культура, восприятие организационной культуры.

T. Demidova

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A PSYCHOLOGICAL FACTOR OF PERSONALITY CAREER ORIENTATIONS

The issues of interrelation of personality career orientations and organizational culture are regarded, and the features of the interrelation of career orientations with the parameters of organizational culture perception are described.

Keywords: personality, labour subject, career, career orientations, career motivation, career self-efficiency, organizational culture, organizational culture perception.

В современной психологии прогноз динамики профессионального развития включает кроме качеств субъекта труда широкий спектр внешних факторов, и прежде всего фактора среды. Особенности карьерного процесса как одного из показателей успешности профессиональной деятельности связаны с совокупностью факторов внешней среды и будут в значительной степени определяться социально-экономическими, технологическими, образовательными, организационными изменениями этой среды.

Возросшее внимание к средовым детерминантам карьеры фиксирует, например, тот факт, что в социологических концепциях в 90-х годах появились «теории социальных детерминант карьеры» [1, с. 8–29]. Сегодня выделение факторов, влияющих на карьерный процесс (карьерные ориентации, мотивации, эффективность, готовность, потенциал, компетентность), относится к актуальному пласту исследований.

Тенденция расширения контекстов изучения профессионального развития личности, анализ проблемы в многомерном пространстве «человек — профессия — среда» определяет необходимость учета различных систем реализации личности как субъекта труда: «личность — профессия», «субъект — группа», «субъект труда — организационная культура».

В исследованиях профессионального развития организационная культура рассматривается как важный фактор, влияющий не только на профессиональные аспекты субъекта труда, но и на личностные составляющие профессионального развития (особенности самореализации, адаптации к условиям и к требованиям труда, карьерного роста).

В современных концепциях карьеры представлены различные подходы к выделению факторов, влияющих на карьеру (Д. Сьюпер, Д. Холл, О. Брайан, А. Я. Кибанов, А. С. Гусева, Е. А. Могилевкин и др.). Традиционно разделение факторов на три основные группы (экономические, социальные, психологические) выделяют факторы субъективные и объективные и уровни анализа детерминант карьеры (микро-, мезо- и макроуровни).

Организационный аспект карьеры подчеркнут в концепции Д. Холла, который рассматривает три уровня исследования индивидуальной карьеры. На первом уровне изучение индивидуальных карьерных процессов должно включать анализ возрастного развития, особенностей социализации (в том числе организационной), мотивации и принятия карьерных решений — это микроуровневые факторы. На следующем уровне личностно-средового взаимодействия объектом изучения должны стать взаимосвязи производственной и семейной сфер в жизни человека, развивающие воздействия профессиональной среды. Третий уровень включает изучение влияния общественных процессов: социокультурных изменений, происходящих в обществе, состояние рынка труда

Е. А. Могилевкин в соответствии с задачей выделения психологических аспектов

карьеры разделяет все факторы на психологические и непсихологические. К группе психологических факторов он относит также организационно-психологические (организационная культура, стиль руководства, организационный климат) [5].

В исследовании Д. А. Лушникова и А. В. Шаповалова предлагается совокупность субъективных факторов карьеры интегрировать в личностный карьерный потенциал носителя карьеры, а внешние социальные детерминанты рассматривать на микро-, мезо- и макроуровнях. К микроуровневым социальным детерминантам карьеры относятся факторы, определяющие реализацию карьерных замыслов работника внутри организации (фирмы, предприятия, учреждения и т. п.): возможности карьерного развития, ориентация организационной культуры на карьерные продвижения работников, уровень вознаграждения за труд, структура и качество социального пакета взаимоотношения субъекта карьеры с менеджерами и другими коллегами по работе и т. п. [4].

Анализ влияния организационной культуры на сотрудника включает прежде всего выделение типа организационной культуры, что позволяет сравнить особенности взаимосвязи карьеры и организационной культуры конкретного предприятия. Существуют различные подходы к выделению типов организационной культуры (С. Ханди, Г. Хофштед, Т. Дейл, А. Кеннеди, Р. Акофф. М. Бурке, Л. Константин и др.).

Можно предположить, что восприятие организационной культуры сотрудниками предприятий различного типа обладает рядом общих характеристик. Соответственно эти особенности восприятии организации могут оказывать влияние на различные аспекты карьерного процесса.

Следует отметить, что накоплен определенный исследовательский материал по проблемам взаимосвязи организационной культуры и особенностей профессионального развития сотрудников этих предприятий, в частности, ряд исследований проведен на предприятиях железнодорожного транспорта (Ю. Т. Семенов, А. К. Максимов, К. И. Воробьева, Т. Г. Гнедина, Т. Х. Невструева, О. А. Любицкая, О. А. Гамкова, В. С. Горбачева) [2; 3; 6].

Эти исследования не ставили специальной задачи изучения карьеры в контексте организационной культуры, однако эти аспекты профессионального развития были включены в исследование, что позволяет использовать сравнительный анализ при интерпретации полученных в нашем исследовании данных. Как показывают исследования [7], специфика организационной культуры железнодорожных предприятий определяется принадлежностью к сильному, коллективистскому и иерархическому типу культур с доминированием культуры роли. Сочетание этих типов определяет ряд особенностей организационной культуры: четко очерченные ролевые структуры жесткой регламентацией деятельности, все элементы организации связаны правилами, процедурами и воздействием на индивидуальную культуру каждого члена организации, что приводит к значительной нивелировке, к стандартизации организационного стиля жизни, ценностей и норм поведения.

С целью определения особенностей характера взаимосвязи карьерных ориентаций личности и типа организационной культуры было проведено эмпирическое исследование.

Для решения исследовательских задач были использованы следующие методики: опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина; «Якоря карьеры» Э. Шейна; опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ. Р. Ноэ, Д. Баххебер; адаптация Е. А. Могилевкина); методика исследования карьерной самоэффективности (Н. Бетц, 1996, адаптация Д. Бондаренко и Е. Могилевкина), анкета «Организационная культура» (модифицирована О. В. Ефрюш-

киной на основе опросников, предлагаемых Ю. Т. Семеновым, А. А. Деркачем, Ч. Ханди и др.);

Выборку составили сотрудники открытого акционерного общества старателей «Дальневосточные ресурсы» — 40 человек в возрасте от 24 до 63 лет.

Как показал проведенный нами анализ, для организационной культуры предприятия «Дальневосточные ресурсы» также характерны доминирование культуры роли, наличие элементов коллективистской и иерархической культуры. Для такого типа организационной культуры присущи зависимость от центрального источника власти, строгое функциональное распределение ролей, чувство долга и лояльность сотрудников к организации; компетентность сотрудника на определенном участке; сотрудник ценит безопасность, предсказуемость, стабильность, высоко ценимые сотрудниками, что дает им высокий уровень избегания неопределенности.

В статье представлены обобщенные данные по результатам эмпирического исследования:

1. В структуре карьерных ориентаций сотрудников открытого акционерного общества старателей «Дальневосточные ресурсы» частота выборов распределилась следующим образом: стабильность места работы (7,5), интеграция стилей жизни (7), служение (6,9), профессиональная компетентность (6), автономия (5,3), вызов (5,3), менеджмент (4,9), предпринимательство (3,8). Сравнение с другими исследованиями карьеры [2; 6], показало, что структура ведущих карьерных ориентаций сотрудников «Дальневосточные ресурсы» сходна с выборами карьерных ориентаций сотрудников железнодорожных предприятий. Ведущие карьерные ориентации сотрудников ЖД: стабильность места работы (частота выборов 8,4); служение (7,7); интеграция стилей жизни (7,4); автономия (6,7); вызов (6,7); стабильность места жительства (6,4); профессиональная компетентность (6,5); предпринимательство (6,2). Сравнение этих данных с карьерными ориентациями сотрудников коммерческих предприятий [2; 6], показывает их существенные различия как от железнодорожных предприятий, так и от сотрудников общества «Дальневосточные ресурсы». У сотрудников коммерческих предприятий частота выборов карьерных ориентаций распределилась следующим образом: профессиональная компетентность (6,7); предпринимательство (6,6); вызов (6,5); менеджмент (6,4); интеграция стилей жизни (5,6); стабильность места работы (5,5); стабильность места жительства (4,9); служение (4,4); автономия (4,3).

2. Структура карьерных ориентаций сотрудников предприятия «Дальневосточные ресурсы» отражает ценности адаптации, социализации, желания реализовать в организации потребности в безопасности, стабильности, служении и сбалансированности различных аспектов жизни и имеют сходные тенденции с карьерными ориентациями сотрудников железнодорожных предприятий.

3. Карьерная самоэффективность сотрудников предприятия «Дальневосточные ресурсы» имеет средний уровень по всем шкалам и распределилась следующим образом: профессиональная осведомленность, самооценка, карьерное целеполагание, способность решать карьерные проблемы. Карьерная мотивация сотрудников предприятия «Дальневосточные ресурсы» имеет средний уровень по шкалам «карьерная интуиция» и «карьерная устойчивость» и низкий по шкале «карьерная причастность».

4. Факторная структура шкальной оценки организации показывает в целом позитивное отношение сотрудников к организации. Для них наиболее важны характеристики, связанные с внешними, обусловливающими значимость и эффективную деятельность организации в социуме (эффективная, дисциплинированная, стабильная,

организованная, прибыльная и серьезная). В их представлениях организация, в которой они работают, — передовая, централизованная и сильная; субъективные аспекты отношений отражены в ассоциациях «большая», «активная», «чистая». Следует отметить взаимосвязь этих характеристик с данными по железнодорожным предприятиям [2; 6], для сотрудников которых также важны централизованность, организованность, объективность и субъективное отношение респондентов к организации как к существенной части жизни («спокойная», «родная», «приятная»).

5. В оценке организации для сотрудников «Дальневосточные ресурсы» и железнодорожных предприятий наиболее значимым явилась необходимость следовать установленным нормам и правилам. Они оценивают систему управления организацией как четкий, налаженный процесс. Считают, что реализуют свои способности в трудовой деятельности частично, при этом уровень их ответственности высокий. На соблюдение сотрудниками трудовой дисциплины влияет в большей степени чувство долга. Различия в оценке связаны с такими аспектами организации, как система стимулирования, степень доверия руководству, атмосфера организации, характеристики работы, отношение организации к сотруднику.

6. Организационная культура ОАО «Дальневосточные ресурсы» относится к закрытой парадигме. Организация регулируется через иерархию и строгое распределение ролей. Для организации характерна низкая гибкость. Сотрудники ОАО «Дальневосточные ресурсы» хотят видеть организационную культуру более гибкой и относящейся к открытой парадигме. Следует отметить, что реальная и желаемая ситуации в организации не совпадают.

7. Исследование взаимосвязи между карьерными ориентациями и организационной культурой при помощи корреляционного анализа выявило достаточно большое количество корреляционных зависимостей. Выявленное низкое стремление к свободе (карьерная ориентация «Автономия») связано с высоким уровнем планирования в организации ($r = -0{,}37$). Карьерная самоэффективность также связана с представлениями испытуемых о своей организации. Чем более точно человек может определить образ желаемой работы, тем более негативно им начинает восприниматься организация (как недисциплинированная, неорганизованная, тревожная). Нерешительность по отношению к собственной карьере определяет более положительное отношение к организации сотрудников ОАО «Дальневосточные ресурсы».

Полученные данные отражают достаточно значимые взаимосвязи представлений об организационной культуре, ее восприятие и карьерные ориентациий.

Результаты исследования достаточно объективно отражают сходство карьерных ориентаций сотрудников предприятий с идентичными элементами организационной культуры, зависимость карьеры от типа организационной структуры.

Управление карьерой персонала в организациях, практика психологического консультирования в области профессионального поведения и развития делают необходимым анализ тех элементов организационной культуры, которые стимулируют или тормозят успешность индивидуальной карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Блау П. М.* Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В. И. Добренькова. М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 8–29.

2. *Ефрюшкина О. В.* Психосемантический анализ восприятия и оценки сотрудником организационной культуры предприятия // Высшее образование сегодня. 2009. № 3. С. 57–59.

3. Личность и профессиональная деятельность: Коллективная монография: В 2 т. / Под общ. ред. Л. Г. Дикой, Т. Х. Невструевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008.

4. *Лушников Д. А., Шаповалов А. В.* Социальные детерминанты карьерного процесса. // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2009. № 1(18).

5. *Могилевкин Е. А.* Карьерный рост: диагностика. Технологии, тренинги: Монография. СПб.: Речь, 2007.

6. *Невструева Т. Х., Ефрюшкина О. В.* Я-концепция личности сотрудника в контексте организационной культуры // Вестник Костромского государственного университета им. А. Н. Некрасова. 2009. № 1.

7. *Семенов Ю. Т.* Организационная культура: управление и диагностика. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004.

REFERENCES

1. *Blau P. M.* Razlichnye tochki zrenija na social'nuju strukturu i ih obschij znamenatel' // Amerikanskaja sociologicheskaja mysl': teksty / Pod red. V. I. Dobren'kova. M.: Izd-vo MGU, 1994. S. 8–29.

2. *Efrjushkina O. V.* Psihosemanticheskij analiz vosprijatija i ocenki sotrudnikom organizacionnoj kul'tury predprijatija // Vysshee obrazovanie segodnja. 2009. № 3. S. 57–59.

3. Lichnost' i professional'naja dejatel'nost': Kollektivnaja monografija: V 2 t. / Pod obsch. red. L. G. Dikoj, T. H. Nevstruevoj. Habarovsk: Izd-vo DVGUPS, 2008.

4. *Lushnikov D. A., Shapovalov A. V.* Social'nye determinanty kar'er-nogo processa // Vestnik Severo-Kavkazskogo gosudarstvennogo tehnicheskogo universiteta. 2009 № 1(18).

5. *Mogilevkin E. A.* Kar'ernyj rost: diagnostika. Tehnologii, trenin-gi. Monografija. SPb.: Rech', 2007.

6. *Nevstrueva T. H., Efrjushkina O. V.* Ja-koncepcija lichnosti sotrudnika v kontekste organizacionnoj kul'tury // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. N. Nekrasova. 2009. № 1.

7. *Semenov Ju. T.* Organizacionnaja kul'tura: upravlenie i diagnostika. Ekaterinburg: Institut jekonomiki UrO RAN, 2004.